

Arbeidsovereenkomst 'zonder einde' verwarrend bij pensioen

Minke Kroon
en Adje Smit-Giesen

Minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil in de wet verduidelijken dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd automatisch kan eindigen bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd (aldus Mark Heemskerk in Recht en belastingen op 8 oktober). Deze wijziging zal nog enige tijd op zich laten wachten. In de tussentijd is de periode is tijdig de nodige voorzieningen treffen van groot belang.

In het verleden konden partijen er meestal vanuit gaan dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanzelf eindigde zodra de werknemer met pensioen kon. Dit automatisch einde werd ook in de rechtspraak en literatuur bevestigd, zeker als er in de arbeidsovereenkomst of cao een daartoe strekkende bepaling was opgenomen. Daar is verandering in gekomen.

Recentelijk oordeelden kantonrechters in Amsterdam en Delft dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanwege haar aard niet van rechtswege kan ein-

digen, ook niet vanwege het bereiken van de pensioenleeftijd: onbepaald betekent immers zonder einde. Zelfs als in de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een pensioenbeding is opgenomen, betekent dit volgens deze rechters nog niet dat de arbeidsovereenkomst inderdaad van rechtswege eindigt vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Gelet op de overwegingen van deze kantonrechters kunnen partijen op dit moment dus eigenlijk

Kantonrechters Versus wetgever

- In het verleden eindigde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanzelf bij pensioen werknemer
- Maar 'onbepaald' betekent 'zonder einde', vonden kantonrechters
- Zelfs als in de arbeidsovereenkomst een pensioenbeding is opgenomen
- Dus is wetswijziging nodig

niet vooraf regelen dat bij pensioen de werknemer uit dienst zal gaan. Wel geldt nog steeds dat het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een geaccepteerde reden is voor een ontslag. Vooraf om die reden een ontslagvergunning aanvragen of ontbinding verzoeken zou geen probleem moeten zijn. Of de werkgever voor deze problematiek komt te staan hangt af van de werknemer. Is het de werkgever duidelijk dat die hoe dan ook wil doorwerken, dan doet hij er verstandig aan om ruim van tevoren de nodige stappen te zetten. Geeft de werknemer aan wel te willen stoppen, is het raadzaam als werkgever en werknemer een en ander schriftelijk vastleggen in een beëindigingsovereenkomst.

Kortom, zolang de wetgever niet met maatregelen komt, zal de werkgever tijdig de nodige voorzieningen moeten treffen voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de pensioengerechtigde werknemer, anders blijft de werknemer mogelijk in dienst en houdt hij recht op loon.

Minke Kroon en Adje Smit-Giesen zijn advocaat bij Russell Advocaten te Amsterdam.